

Іпполітова І. Я.

*к.е.н., доц. кафедри економіки підприємства та менеджменту,
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця
(Україна)*

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ЩОДО ОЦІНЮВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Оцінювання рівня компетентності підприємства зумовлено необхідністю визначення компетенцій, які розвинуті недостатньо, щоб зосередити увагу на їх подальшому розвитку. Це дозволить підприємству відчувати себе впевнено не тільки у близькому майбутньому, а й у довгостроковій перспективі. Крім того, розвиток компетентності підприємства відноситься до конкурентних переваг вищого порядку, що збільшує його вартість.

Питанням ідентифікації компетенцій та компетентностей персоналу й підприємства в цілому приділено значну увагу в економічній літературі. Так, зарубіжні та українські вчені-науковці, серед яких Верба В. А., Гребешкова О. М., Пономаренко В. С., Прахалад С. К., Рекіянов С. О., Селезньова Г. О., Хамел Г. та багато інших, визначали які компетентності потрібні персоналу та підприємству для ефективного стійкого розвитку та високого рівня конкурентоспроможності [1 – 6]. Проте, оцінювання рівня компетентності підприємства, потребує подальшого уточнення та розвитку. Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та розроблення методичного підходу щодо оцінювання компетентності підприємства.

Компетентності підприємства є обов'язковою та невід'ємною частиною стратегічних активів, що поєднує колективні знання та досвід з ефективною технологією і забезпечує тим самим унікальність підприємства, тобто створює неповторні конкурентні переваги у зовнішньому середовищі.

На сучасному етапі розвитку економічних реалій в Україні та світі можна констатувати, що забезпечення довгострокового успіху підприємства вже визначається не тільки наявністю або можливістю залучення матеріальних і фінансових ресурсів. Отже, основною концепцією ключових компетентностей є орієнтація саме на внутрішні інтелектуальні ресурси. Компетентність підприємства досягається свідомим зусиллям, в результаті тривалої і ефективної роботи, неодмінна умова якої – відбір персоналу з необхідними знаннями та навичками і організація колективної роботи для досягнення більш високих результатів. Тобто, основою формування ключових компетентностей є інтелектуальний капітал підприємства [5].

Першочергового значення набувають особиста репутація і талант топ-менеджерів, особливості організаційних відносин, формування корпоративної культури. Проте забезпечення підприємства такими ресурсами пов'язане з необхідністю, по-перше, визначення якісного складу нематеріальних активів, які забезпечують стратегічний успіх підприємства, по-друге, впровадження їх у підсистеми організації (виробничу, організаційну, фінансову і т. п.), по-третє,

збалансування складу, взаємозв'язку та впливу окремих елементів нематеріальних активів задля забезпечення успішного довгострокового розвитку підприємства [1].

Як об'єкт стратегічного управління підприємством, компетенція представляє собою специфічні для кожного підприємства, універсальні, найбільш значущі досвід, знання і вміння, які є продуктом навчання. Вона містить у собі елементи формалізованих і прихованих знань і втілюється новій продукції з принципово новими споживчими властивостями [6].

Компетентність базується на декількох ключових компетенціях підприємства, її можна визначити як взаємопов'язану групу або скупчення активів, знань та навичок підприємства; компетентність є набагато більшим, ніж просто організаційні «сили» або «слабкості».

Один із підходів формулювання поняття компетентності підприємства визначає її як загальну сукупність наявних компетенцій: характеристик і чинників та/або якостей персоналу. Так, вчені Верба В. А. та Гребешкова О. М. запропонували ідентифікувати компетенції підприємства за п'ятьма рівнями [1]: окремих індивідуумів (професійні компетенції); ролей, що виконують члени колективу в групах у процесі господарської діяльності (рольові компетенції); здійснення певних функцій у процесі виробництва та реалізації продукції (функціональні компетенції); підприємства як учасника ринкових відносин (стратегічні компетенції); неповторності та відмітності підприємства (ключові компетенції).

За рівнем важливості для підприємства компетенції формуються двома рівнями – особисті та організації. Особисті компетентності визначаються професійними навичками, знаннями та здібностями працівника, а рольові – спроможністю виявляти соціальну активність у групі під час професійної діяльності. Особисті компетентності утворюють фундамент компетентностей підприємства, адже це відкрита система, де кваліфікація персоналу є основним фактором успіху. Компетентність організації – якісно інший рівень, який складається з функціональних, стратегічних та ключових компетенцій.

Продовжуючи дослідження, розпочате Вербою В. А. та Гребешковою О. М., було запропоновано деталізувати ці п'ять рівнів компетенцій, що дозволить їх в подальшому, за допомогою експертного оцінювання виміряти та визначити інтегральний рівень компетентності підприємства. Отже, було сформовано перелік індикаторів, які було згруповано за основними рівнями компетентності підприємства: ключові, стратегічні, функціональні, рольові та особисті (табл. 1).

Таблиця 1

Оцінювання компетентності підприємства після впровадження заходів

Назва	Складові компетенцій
1	2
Ключові компетенції	
X ₁	Використання інформаційно-комунікаційних технологій
X ₂	Здійснення досліджень та розробок інновацій

Закінчення табл. 1

1	2
X ₃	Відповідність високим екологічним стандартам
X ₄	Наявність міжнародної сертифікації продукції
X ₅	Складність копіювання продукції підприємства
X ₆	Створення додаткової цінності для споживача
Стратегічні компетенції	
X ₇	Наявність стратегії управління знаннями
X ₈	Наявність корпоративної культури, орієнтованої на знання
X ₉	Бренд та репутація підприємства
X ₁₀	Стратегія професійного навчання персоналу
X ₁₁	Знання ринку
X ₁₂	Розвинена дилерська мережа
Функціональні компетенції	
X ₁₃	Запровадження інновацій у виробничий процес
X ₁₄	Висока якість продукції
X ₁₅	Модернізація виробництва
X ₁₆	Управлінський облік, який відповідає міжнародним стандартам
X ₁₇	Наявність високого рівня професійного рівня управлінського персоналу, фахівців та робітників
Рольові компетенції	
X ₁₈	Здатність персоналу приймати рішення відповідно до ситуації
X ₁₉	Ефективні організаційні комунікації
X ₂₀	Здатність управляти робочим процесом
X ₂₁	Здатність запроваджувати зміни на підприємстві та управляти ними
X ₂₂	Ефективна командна робота
Професійні компетенції	
X ₂₃	Наявність у персоналу підприємства знань, вмінь, навичок та здібностей виконувати професійні завдання
X ₂₄	Орієнтація персоналу на результат
X ₂₅	Здатність персоналу до саморозвитку
X ₂₆	Відповідальність персоналу за виконувани завдання та етична поведінка

На наступному етапі, кожен з запропонованих показників оцінюється експертами за десятибальною шкалою (10 – рівень компетенція дуже високий; 1 – рівень розвитку компетенції дуже низький, 0 – компетенція не розвинута взагалі). Далі, за допомогою таксономічного методу оцінюється показники розвитку кожної компетенції. Метою розрахунку таксономічного коефіцієнта оцінки рівня компетенції є визначення слабких місць в управлінні задля покращення діяльності підприємства та формування нових конкурентних переваг. Розрахунок цього показника починається з формування матриці вихідних даних, рядками якої є індикатори компетенції (складової), стовпцями – оцінки експертів, згідно їх анкетування. Інтегральний таксономічний коефіцієнт рівня розвитку компетентності підприємства буде розраховуватися як середньгеометричне коефіцієнтів індикаторів. Чим ближчий показник таксономії до 1, тим краще розвиток компетенцій та, в підсумку, вища

загальна компетентність підприємства. Для перевірки узгодженості думок експертів визначається коефіцієнт конкордації, який коливається у межах від 0 до 1, чим ближчим він буде до 1, тим узгодженість думок між експертами вища.

Таким чином, оцінювання рівня компетентності підприємства за допомогою таксономічного аналізу необхідне для впровадження раціональних заходів з формування конкурентних переваг на підприємстві. Завдяки запропонованому методичному підходу щодо оцінювання рівня компетентності підприємства можливо виявити слаборозвинуті компетенції, тому доцільно в майбутньому розробляти такі заходи, що підвищать рівень компетенцій на підприємстві та дозволять формувати нові конкурентні переваги у довгостроковому періоді.

Перспективами подальших досліджень автора буде апробація запропонованого підходу на підприємствах різних галузей промисловості.

Список використаних джерел

1. Верба В. А. Проблеми ідентифікації компетенцій підприємства / В. А. Верба, О. М. Гребешкова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/strategy/str100.html>.
2. Пономаренко В. С. Проблеми підготовки компетентних економістів та менеджерів в Україні : монографія / В. С. Пономаренко. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2012. – 327 с.
3. Прахалад С. К. Ключевая компетенция корпорации. Стаття / С. К. Прахалад, Г. Хамел // Вестник СПбГУ. – 2008 р. – №24 – С.3 – 41.
4. Рекіянов С. О. Компетенція як джерело конкурентних переваг у стратегічному управлінні підприємством / С. О. Рекіянов // Проблемы материальной культуры. Экономические науки. – 2011 р. – №218. – С.154 – 156.
5. Селезнева Г. А. Особенности формирования компетентной организации / Г. А. Селезнева, И. Я. Ипполитова // Економіка : проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Вип. 263: В 9 т. – Т.VIII. – Дніпропетровськ : ДНУ. – 2010 р. – С. 2153 – 2154.
6. Тубальцева Н. П. Механізм визначення оцінки компетентності фахівців інноваційних підприємств [Електронний ресурс] / Н.П.Тубальцева// Економіка: реалії часу. Науковий журнал.–2015. –№ 2(18). –С.213-218. –Режим доступу до журн. : <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n2.htm>